

Vous embauchez un apprenti... ce qu'il faut savoir !

Vous envisagez d'accueillir au sein de votre entreprise un(e) jeune en apprentissage ? Ce « mini-guide » a pour but de vous présenter de manière simple et pratique, l'essentiel des dispositions et des démarches propres à ce contrat particulier.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** dont l'objet est de permettre à un jeune de suivre une formation en alternance au sein d'une entreprise. Ce contrat sera signé entre vous-mêmes, l'apprenti, ses parents s'il est mineur, et son centre de formation. Il a la particularité d'être établi au moyen d'un formulaire Cerfa.

La durée du contrat est généralement celle du cycle de formation préparant à la qualification visée. Elle pourra parfois être différente en raison du niveau initial de connaissance de l'apprenti ou pour tenir compte de compétences précédemment acquises.

Les aides auxquelles vous pourrez prétendre

L'embauche d'un apprenti ouvre droit au bénéfice d'aides financières et réductions de charges :

- La **réduction générale de cotisations patronales**
L'entreprise qui emploie un apprenti bénéficie de la même réduction de cotisations que celle appliquée aux autres salariés. Cet allègement a pour effet de réduire fortement les cotisations sociales supportées par l'entreprise, voire selon l'âge de votre apprenti, de les supprimer de manière quasi-totale.
- Une **aide financière unique**
Si votre apprenti prépare un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau master (BAC+5 / niveau 7), vous pouvez prétendre à une aide dont le montant maximum est de **5 000 €** (6 000 € en situation de handicap). Cette aide vous sera versée la première année du contrat et de manière mensuelle.

La rémunération et les conditions de travail

Si l'apprenti bénéficie sous certains aspects d'un statut particulier, il reste un salarié à part entière. A ce titre il sera donc soumis aux mêmes règles et obligations que les autres salariés de votre entreprise : horaires de travail, discipline...

Certaines dispositions en matière de conditions de travail sont propres au secteur d'activité. Il est donc impératif de vous référer à votre **convention collective** afin de les connaître précisément.

Votre apprenti est naturellement tenu de suivre les formations prévues au CFA et de se présenter aux examens.

Il est soumis aux mêmes **horaires de travail** que les autres salariés. Sa durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. S'il est majeur, il pourra éventuellement réaliser des heures supplémentaires, sans toutefois dépasser les durées maximales de travail.

Si votre apprenti est **mineur**, et sauf dispositions conventionnelles particulières, vous devez respecter certaines règles :

- max. 8h de travail par jour et 4h30 sans interruption,
- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- pas de travail le dimanche ni les jours fériés, sauf dans certains secteurs d'activité,
- pas de travail entre 22h (20h s'il a moins de 16 ans) et 6h du matin,

Dans les secteurs du **bâtiment, des travaux publics et du paysage**, il a été négocié que l'apprenti mineur peut travailler jusqu'à 10h par jour et 40h par semaine.

La **rémunération** de l'apprenti varie en fonction de son âge et de son année d'apprentissage. Elle est exprimée en pourcentage du SMIC et indiquée dans le contrat. Elle est amenée à évoluer durant son parcours, notamment à l'occasion des anniversaires, des augmentations du SMIC et des changements d'année d'apprentissage.

Votre apprenti a droit à 5 semaines de **congés payés** par an. Il peut également bénéficier de 5 jours supplémentaires pour préparer ses examens, qu'il pourra prendre dans le mois qui précède les épreuves.

En cas de difficultés avec l'apprenti, il est possible de **mettre un terme au contrat** durant les 45 premiers jours de présence effective dans l'entreprise, comme une période d'essai. Cette rupture doit être notifiée par écrit. Il est également possible de rompre le contrat au-delà des 45 jours, d'un commun accord avec l'apprenti, en cas de « démission » de celui-ci ou bien de faute grave.

Les formalités à réaliser

Le **contrat d'apprentissage** est établi en 3 exemplaires : pour vous, l'apprenti et le CFA. Une fois signé, et au plus tard dans les 5 jours suivant le début de son exécution, il doit être transmis à l'OPCO dont vous dépendez qui le validera et demandera le versement éventuel de l'aide financière auprès des services de l'ASP. Nous vous invitons à conserver une copie de ce contrat jusqu'au retour de votre exemplaire original.

S'il s'agit de votre première embauche, ou si vous ne l'avez pas encore déjà fait, vous devez réaliser ce que l'on appelle le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels** (DUER). Ce document vise à recenser l'ensemble des risques auxquels vos salariés peuvent être exposés, et pour chacun d'eux, les mesures appropriées pour les éviter ou en minimiser les conséquences. Ce document est obligatoire et pourra vous être demandé au moment de l'enregistrement du contrat par l'OPCO, **ce qui conditionnera le versement des aides**.

Dans la semaine qui précède l'arrivée de votre apprenti, il faudra **déclarer son embauche** auprès des services de l'URSSAF ou de la MSA. Attention : cette déclaration ne sera pas réalisée par l'école.

L'utilisation de **certains outils et équipements** est réglementée pour les apprentis et les mineurs, et nécessitera que vous obteniez une autorisation préalable de l'inspection du travail.

L'apprenti doit passer une **visite médicale** dans les 2 mois qui suivent son embauche. S'il est mineur ou qu'il travaille de nuit, cette visite doit être faite avant l'embauche. Cette visite est normalement déclenchée automatiquement par la déclaration d'embauche. Néanmoins, nous vous conseillons de vous rapprocher des services de la médecine du travail afin de vous assurer de la prise de RDV.

Si tous les employeurs doivent proposer aux salariés le bénéfice d'une **complémentaire santé « entreprise »**, il apparaît souvent en pratique que l'apprenti est rattaché à celle de ses parents. Il pourra donc demandé à en être dispensé, et devra pour cela vous en faire la demande via un formulaire spécifique. Vous conserverez cette demande et en adresserez une copie à l'organisme concerné.

De plus, selon la convention collective dont vous dépendez, vous pouvez être tenu d'affilier votre apprenti à un régime de **prévoyance obligatoire**.

Une fois le contrat débuté, votre gestionnaire de paie établira chaque mois un **bulletin de salaire** ainsi qu'une **déclaration des cotisations sociales**, dite **DSN**. Les cotisations sociales seront réglées chaque mois par prélèvement.

Même si votre apprenti n'est pas imposable, il faudra néanmoins gérer chaque mois avec ses paies le **prélèvement à la source**. Pour cela, il est impératif que vous disposiez d'un espace professionnel « impots.gouv » afin notamment d'y renseigner les coordonnées du compte bancaire de l'entreprise.

Pour percevoir **les aides liées à l'apprentissage**, il faudra également que vous ayez ouvert un compte sur le portail de l'ASP. Une fois le contrat enregistré par l'OPCO, vous recevrez un courrier avec vos identifiants et mot de passe provisoires. L'aide étant versée mensuellement, elle sera conditionnée à la transmission chaque mois de votre DSN.

Notre accompagnement... votre tranquillité !

Contrairement à ce que certaines personnes pensent, embaucher un apprenti n'est pas une opération banale.

Il s'agit au contraire d'un processus qui nécessite un certain nombre de précautions, en raison de l'apprenti lui-même (surtout s'il est mineur), des différents organismes qui interviennent autour du contrat et des aides à percevoir.

Vous voulez embaucher un apprenti mais aimeriez être accompagné dans les démarches ?

Profitez de notre **offre « J'embauche un apprenti »** à partir de seulement 140 €HT. et laissez-vous guider en toute sérénité par votre gestionnaire de paie.

Pour en bénéficier : allez dans votre espace Cerfrance Connect et cliquez sur le bouton « Je veux embaucher »